

GE_GERICHTE C/18571/2002 vom 25. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18571_2002

FR: GE_GERICHTE C/18571/2002 du 25 février 2005

IT: GE_GERICHTE C/18571/2002 del 25 febbraio 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL; MAISON DE RETRAITE; RÉSILIATION IMMÉDIATE; JUSTE MOTIF; SOUPÇON; PLAINTE PÉNALE; ENQUETE PÉNALE; IN DUBIO PRO REO; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); PRESTATION D'ASSURANCE(EN GÉNÉRAL); ALLOCATION POUR PERTE DE GAIN; FAUTE PROPRES; OBLIGATION DE RÉDUIRE LE DOMMAGE | T, chef de cuisine chez E, emporte depuis plusieurs années de la nourriture chez lui. E dépose plainte pénale contre T, qui est interpellé en possession de nourriture. E licencie T avec effet immédiat. Dès lors que le fait d'emporter des restes de nourriture chez soi, à la différence d'aliments frais, était une pratique admise par E, que le témoin accusant T d'une telle infraction était en conflit avec celui-ci, que le juge d'instruction a pour ce motif renoncé à inculper T, que la plainte pénale a finalement été classée, que E a déposé cette plainte sans donner à T l'occasion de s'exprimer, seuls de forts soupçons pèsent sur T, qui ne suffisent pas à justifier le licenciement avec effet immédiat. Au vu de la durée des relations de travail de 3 ans, de la position de T, de ses responsabilités, de ses manquements, des conditions du licenciement précédé du dépôt de la plainte pénale, du traumatisme vécu par T et de sa situation familiale, l'indemnité est fixée à fr. 30'000.-. Par ailleurs, la créance découlant de l'article 337c al.1 ne peut pas être réduite pour d'autres motifs que ceux figurant à l'article 337c al.2, et notamment pas pour une faute concomitante au sens de l'article 44 CO; ainsi, le fait que T ait omis malgré les courriers de E de passer dans l'assurance perte de gain individuelle ne peut justifier une réduction de cette créance. Par ailleurs, E n'est libéré du versement du salaire pendant le délai de congé que s'il souscrit une couverture d'assurance équivalente, au sens de l'article 324b CO, qui persiste après le licenciement, ce qui n'est pas le cas ici. T a en outre droit à une prime de fidélité au sens de la CCT des établissements médico-sociaux. | CO.337; CO,337c; CO.44; CO.324b; CCT.6

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant la forme prévus par la loi (art. 56 al. 1, 59 LJP). 2.1. Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. De nature exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance constituant le fondement du rapport de travail (ATF 124 III 24 cons. 3/c). Seul un manquement particulièrement grave justifie un

licenciement immédiat ; si la faute est moins lourde, elle peut seulement entraîner une résiliation immédiate dans l'hypothèse d'une réitération malgré un avertissement (ATF 121 III 467 cons. 4/d et les réf ; STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 9-10, 14 ad art. 337 CO). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve d'un juste motif incombe à la partie qui dénonce le contrat (STAEHELIN, op. cit, n. 42 ad art. 337 CO). 2.2. Une infraction pénale perpétrée au détriment de l'employeur constitue en principe un juste motif de résiliation immédiate, sans nécessité d'un avertissement préalable (ATF 117 II 560 = JdT 1993 I 148 cons. 3/b). La règle souffre néanmoins de quelques exceptions (ATF 116 II 145 = JdT 1990 I 581 ; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail, Le droit du travail en pratique, Vol. 8 p. 61). Le seul soupçon d'une infraction, fût-il fort, pesant sur l'employé ne suffit en revanche pas, au moins de manière générale, même si le Tribunal fédéral ne paraît pas avoir encore tranché définitivement la question (JAR 2003 p. 329, cons. 6 ; 1999 p. 277 cons. 2/b). 2.3. Le personnel du foyer exploité par l'intimée pouvait emporter les restes de nourriture pour leurs besoins personnels. La direction connaissait cette pratique et l'avait admise. Les collaborateurs et notamment l'appelant en sa qualité de chef de cuisine n'étaient par contre pas autorisés à prélever des aliments frais. Une employée l'a formellement accusé de tels agissements. Le Juge d'instruction a toutefois refusé d'inculper le prévenu, en considérant que des doutes subsistaient en raison des rapports conflictuels qui l'avaient opposé au témoin, et le Tribunal des prud'hommes s'est rallié à cette analyse (jugement p. 11). Les accusations formulées se trouvent certes renforcées par les dépositions de la remplaçante du chef de cuisine. On relèvera néanmoins que celle-ci avait alerté la direction de l'établissement en 1998, après avoir constaté que de la nourriture avait disparu ; or, le directeur n'a pas réagi. De forts soupçons subsistent ainsi, qui n'emportent toutefois pas la conviction qu'une infraction a bien été commise. Le seul fait que des cerises aient, une fois ou l'autre, été emportées ne suffit pas ; pareil comportement n'apparaît en effet pas suffisamment grave pour que l'on puisse l'assimiler à un juste motif de congé. Même si cet élément n'est pas déterminant (art. 53 CO), on rappellera que la procédure pénale a été classée. Enfin et comme l'ont rappelé à juste titre les premiers juges, l'employeur a déposé plainte pénale contre le demandeur, puis l'a licencié sans lui donner l'occasion de s'expliquer sur sa conduite (JAR 1999 précité cons. 2/b if). Les infractions dénoncées, mais non démontrées, ne suffisent donc pas à justifier le congé. 2.4. Le Tribunal a considéré avec raison que le demandeur avait violé son devoir de fidélité en emportant trop souvent et en de trop grande quantités à son domicile des plats cuisinés ou une fois ou l'autre des cerises. La direction a cependant à nouveau choisi de ne pas réagir en 1998, lorsqu'un premier incident lui a été signalé, n'a pas signifié d'avertissement et n'a pas requis d'explication avant le licenciement. Les conditions de l'art. 337 CO ne sont pas plus réalisées sur ce point. 2.5. L'employeur n'a pas évoqué dans la lettre de licenciement le conflit qui avait opposé le chef de cuisine à l'un des témoins. La question n'a donc pas à être analysée sous l'angle de l'art. 337 CO.

E. 3

Conformément à l'art. 337c al. 1 CO, le Tribunal a arrêté à 79'558 fr. 50 la somme due au demandeur, en fonction de ce qu'il aurait pu réclamer si le contrat de travail avait pris fin à l'échéance du délai de congé, reporté par l'effet de son incapacité pendant la période de protection de l'art. 336c CO, soit jusqu'au 30 avril 2003 (jugement p. 14-15). Le calcul n'est en soi pas contesté. L'appelante reproche toutefois à l'intimé une « faute subséquente », pour avoir négligé de souscrire en temps utile une police d'assurance individuelle perte de gain auprès de la compagnie qui couvrait le personnel de

l'établissement, selon le système de libre passage réservé dans la police collective. Invoquant l'art. 44 CO, elle estime donc être libérée de ses obligations envers son ancien employé. L'analyse présentée se révèle toutefois erronée. Dans une jurisprudence relativement récente, que cite d'ailleurs l'appelante, le Tribunal fédéral a considéré que le créance de l'art. 337 al. 1 CO ne peut être réduite par application analogique de l'art. 44 CO (ATF 120 II 243). Le principe ainsi posé, fondé sur les travaux préparatoires de la loi révisée en 1988, vaut pour toutes les éventuelles fautes de l'employé, aussi bien concomitantes – c'est à dire à l'origine du licenciement immédiat – que subséquentes, comme celle invoquée en l'espèce. La créance du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO peut uniquement être réduite pour l'une des causes prévues à l'al. 2, à concurrence de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ou du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou encore du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (ATF 120 précité, cons. 2/b in fine). Or, l'appelante ne prétend pas et avec raison que l'omission de souscrire une police d'assurance individuelle perte de gain équivaldrait à la renonciation d'un revenu au sens de l'art. 337 al. 2 CO. On rappellera d'ailleurs que l'employé souffrait à l'époque de dépression et qu'il ne disposait donc pas d'une pleine capacité de discernement. Pour ces raisons déjà, l'argumentation présentée doit être écartée. Elle doit encore l'être pour d'autres motifs. Dans l'éventualité de la résiliation d'un contrat de travail, l'employeur n'est libéré de l'obligation de payer le salaire durant une incapacité de travail de l'employé, selon le principe de l'équivalence défini à l'art. 324b CO, que si la couverture d'assurance subsiste malgré le licenciement (ATF 124 III cons. 2). Enfin, la police individuelle perte de gain que devait souscrire l'intimé impliquait le paiement de primes mensuelles de 150 fr. 40 ; dans sa situation financière de l'époque, on comprend qu'il ait renoncé à un tel engagement. Pour échapper éventuellement à ses obligations dérivant de l'art. 337c al. 1 CO, il aurait donc appartenu à l'employeur de s'acquitter desdites primes, ce qu'il n'a pas fait. En définitive, la somme de 79'558 fr. 50 (jugement p. 15) est due dans sa totalité. 4.1. Le solde des vacances, de 2'242 fr. 50 (jugement p. 16), n'a suscité aucune critique. 4.2. Selon l'annexe 3 de la CCT des établissements médicaux-sociaux, les chefs cuisiniers figurent en classes 12 à 17 et perçoivent donc une prime de fidélité de 15% dès la cinquième année de service (art. 6.2 de la CCT modifié par l'avenant no 1). Partant, les critiques présentées sur ce point par l'appelante (p. 21 de son mémoire) se révèlent fondées et le montant brut de la condamnation sera réduit de 1'896 fr. 90 (jugement p. 15).

E. 5

L'indemnité de 30'000 fr. arrêtée en vertu de l'art. 337c al. 3 CO apparaît appropriée. Elle tient compte en effet de la durée de l'emploi, de la position qu'occupait l'appelant au sein de l'établissement et de ses responsabilités, des manquements qui peuvent lui être reprochés, des conditions ayant accompagné le licenciement, précédé du dépôt d'une plainte pénale, du traumatisme sérieux qu'il a engendré et de la situation familiale de l'intéressé.

E. 6

L'appelante, qui succombe sur l'essentiel de ses conclusions, supportera la charge de l'émolument de deuxième instance.